

Le statut du collaborateur sportif

Quelle que soit sa discipline, le collaborateur sportif (moniteur, coach...) devra adopter un statut social pour exercer ses activités, même si elles sont exercées dans le cadre de ses loisirs.

Cette fiche vous propose un bref récapitulatif des différentes solutions possibles, mais n'a pas pour objet de répondre à toutes les situations particulières. Pour des informations plus précises, le Pôle juridique AES-AISF est à votre disposition au 04/336 82 20.

Sommaire

1. Le volontaire (ou bénévole)	1
2. L'indépendant.....	2
3. Le salarié.....	3

1. Le volontaire (ou bénévole)

Définition ([Loi du 3 juillet 2005](#))

Un volontaire est une personne physique qui exerce une activité bénévole pour une organisation à but non lucratif, sans rémunération et sans y être contraint.

Obligations sociales

Aucun contrat ou convention n'est obligatoire, mais l'employeur doit pouvoir apporter la preuve qu'il a informé le volontaire sur un certain nombre de points, une note d'information signée en 2 exemplaires est donc conseillée. L'organisation doit tenir à jour un registre de ses volontaires et couvrir leur responsabilité civile via une assurance.

Obligations comptables et fiscales

Un volontaire peut percevoir un défraiement (non imposable et exempt de cotisations sociales) en guise de remboursement des frais engendrés par son activité bénévole. Tant que les montants autorisés ne sont pas dépassés ou que les frais peuvent être justifiés, ils ne doivent pas être déclarés et ne font donc pas l'objet d'une fiche fiscale. Deux systèmes de défraiement sont possibles :

Le remboursement forfaitaire des frais

Dans ce cas, les défraiements versés au volontaire sont exonérés automatiquement (c.-à-d. sans devoir fournir de justificatifs) à condition de ne dépasser aucune des 2 limites suivantes (montants valables jusqu'au 31/12/2023) :

- 40,67€ par jour ;
- 1.626,77€ par an ;

Ces limites s'entendent par individu et non par association. Dans les faits, ce montant vise à couvrir les frais de déplacement et autres « petits frais » pour lesquels il est malaisé de fournir des justificatifs (équipement personnel, téléphone, matériel ...).



Il est permis de cumuler ce forfait avec un remboursement des déplacements pour un maximum de 2.000 km/an. Les montants fiscalement autorisés sont calqués sur la fonction publique et sont désormais adaptés trimestriellement. Vous pouvez en prendre connaissance [ici](#).

Exceptions

Le plafond annuel de défraiement forfaitaire peut être relevé à **2.987,70€** pour certaines catégories de volontaires dont, notamment, certaines fonctions du secteur sportif : entraîneur, professeur, coach, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre, membre du jury, steward, responsable de terrain, signaleur. **Attention cependant, les volontaires qui perçoivent une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale ne peuvent pas bénéficier de cette disposition** (détails [ici](#)).

Le remboursement des frais réels

Dans ce cas, aucun plafond n'est applicable au remboursement de frais du volontaire. Ces montants sont exonérés d'impôt si des pièces justificatives prouvent qu'elles sont destinées à couvrir des frais propres à l'association. L'exemple typique est le remboursement des frais de déplacement et de séjour d'un entraîneur amené à se déplacer à l'étranger pour une compétition.

En savoir plus sur le statut de volontaire : www.levolontariat.be

2. L'indépendant

Définition

L'indépendant exerce une activité professionnelle lucrative pour son propre compte, en dehors des liens d'un contrat de travail. S'il n'a pas d'autre activité, on parlera d'un indépendant à titre principal.

Il est aussi possible d'exercer une activité indépendante à titre complémentaire. Ce statut est accessible aux conditions suivantes :

- Soit la personne a une activité principale de salarié : celle-ci doit être exercée au moins à mi-temps ;
- Soit la personne a une activité principale dans l'enseignement : ses prestations doivent correspondre au minimum, à 6/10 d'un horaire de cours complet ;
- Soit la personne a une activité principale qui ouvre des droits dans un autre régime de pension : en fonction d'une loi, un règlement provincial ou à la SNCB, il faut alors exercer une activité étendue au moins sur 8 mois ou 200 jours.

Obligations sociales.

Aucun contrat n'est obligatoire, il est néanmoins possible de conclure une convention de collaboration indépendante pour cadrer l'activité, en veillant à éviter tout lien de subordination. Le travailleur indépendant est également considéré en tant que tel au niveau de la sécurité sociale. Contrairement aux salariés du secteur privé ou public, il doit donc veiller à s'affilier à une caisse d'assurances et à une mutualité à moins qu'il ne soit couvert par ailleurs.



Il est tenu de payer des cotisations sociales (déductibles en tant que frais professionnels), variables en fonction des revenus présumés. Il assure lui-même les risques de son activité.

Obligations comptables et fiscales

L'indépendant établit des factures pour ses prestations et doit tenir une comptabilité appropriée à son activité. S'il effectue des opérations soumises à la TVA, il devra s'y immatriculer via l'activation du n° d'entreprise qui lui aura été attribué à la Banque Carrefour, par le biais du guichet d'entreprise. Le collaborateur sportif indépendant doit déclarer sur ses revenus (chiffre d'affaires diminué des frais professionnels) dans la partie II de sa déclaration fiscale. Il lui est vivement recommandé de prendre conseil auprès d'un comptable.

En savoir plus sur le statut d'indépendant

<https://www.inasti.be/fr>

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises>

3. Le salarié

Définition

Le salarié exerce une activité professionnelle pour le compte d'un employeur, en étant lié par un contrat de travail et sous son autorité, moyennant un salaire. Un des éléments essentiels du contrat de travail est le lien de subordination. Il existe différents types de contrats de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée, de remplacement, pour une tâche nettement définie, à temps plein ou temps partiel. Le salarié est assuré par son employeur en cas d'accident du travail.

Obligations sociales

Un contrat de travail doit obligatoirement être conclu avant l'entrée en service et le travailleur doit être déclaré via l'application [DIMONA](#). Les cotisations sociales sont retenues automatiquement sur le montant brut de la rémunération par l'employeur, qui les verse à l'Office National de Sécurité Sociale.

Fiscalité

Le salarié doit déclarer annuellement ses revenus dans la partie I de la déclaration d'impôt, sur base de la fiche fiscale 281.10 fournie par son employeur. Un précompte est retenu mensuellement par ce dernier, sur base des barèmes en vigueur.

En savoir plus sur le statut de salarié

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail>


[Guide pratique du travail](#)

Deux contrats de travail particuliers :

3.1 Le contrat d'occupation d'étudiant

Définition

Sont considérés comme étudiants, les jeunes de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein. Ces contrats bénéficient de cotisations sociales réduites aux conditions suivantes :

- l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé au [titre VII de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978](#) ;
- pour maximum **600 heures** (= le contingent) auprès d'un ou plusieurs employeurs ;
- en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours ou aux autres activités. *Par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.*

Obligations sociales

Un contrat spécifique doit être établi avant la prestation. Les cotisations sociales sont retenues automatiquement par l'employeur. Un taux de cotisation de solidarité uniforme de 8,13% est d'application (une cotisation de solidarité de 5,42 % à charge de l'employeur et de 2,71 % à charge de l'étudiant) pour les premières 600 heures prestées. Le contrat fait l'objet d'une déclaration [Dimona STU](#) et d'une DmfA.

Fiscalité

L'étudiant doit remplir sa propre déclaration d'impôt, sur base de la fiche 281.10 fournie par son employeur. Il ne sera toutefois pas redevable d'impôt pour autant qu'il reste [à charge de ses parents](#).

En savoir plus sur le statut d'étudiant : www.studentatwork.be et <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/students.html>

3.2 Le contrat « Article 17 »

Définition

Ce « nouvel article 17 » remplace le système du travail associatif, qui s'est éteint le 31/12/2021. Il vise à la fois le secteur socioculturel et le secteur sportif, nous ne reprenons ci-après que les mesures (plus favorables) qui concernent le sport.



Depuis le 1/1/2022, le quota autorisé est comptabilisé en heures plutôt qu'en jours et est augmenté, de manière substantielle, à 450 heures/an pour les activités du secteur sportif.

Un plafond trimestriel de 150 heures doit être respecté (il est porté à 285 heures pour le 3^{ème} trimestre afin de répondre aux besoins saisonniers).

Le cumul reste possible avec le contrat d'occupation d'étudiant, mais, dans ce cas, le plafond est limité à 190 heures/an. Concrètement un étudiant qui effectue des prestations dans le cadre de l'article 17 et qui travaille comme étudiant au cours de la même année calendrier peut prêter, au maximum 190 heures dans le cadre de l'article 17 et 475 heures en tant qu'étudiant.

Obligations sociales

Les prestations effectuées sous ce régime sont exonérées de cotisations de sécurité sociale aussi bien pour le travailleur que pour l'employeur.

Le régime de l'article 17 suppose la conclusion d'un contrat de travail et le respect du droit du travail. Le gouvernement a néanmoins établi l'assouplissement de certaines règles. Une **assurance accident du travail** doit être souscrite par l'employeur.

Les clubs sportifs doivent respecter le salaire minimum établi par le Conseil National du Travail : <https://cnt-nar.be/fr/documents/montants-des-cct>. Les fédérations et les centres sportifs sont tenus de respecter les barèmes de la Commission Paritaire 329.

Ces travailleurs sont déclarés via une Dimona S17 trimestrielle (au plus tôt dans la quinzaine qui précède (lien direct <https://dimona.socialsecurity.be/dimona/unsecured/?language=fr>)).

Les données suivantes doivent être communiquées, avant toute occupation :

- la date de l'entrée en service et la date de sortie de service du travailleur (par trimestre)
- le nombre d'heures durant lesquelles le travailleur sera occupé dans le cadre de l'article 17 (à rectifier en fin de trimestre si nécessaire)
- la nature de l'activité prestée par le travailleur (fonction)

Chaque heure commencée doit être déclarée comme une heure complète. Un service en ligne permet aux travailleurs de consulter le solde d'heures disponibles.

Obligations comptables et fiscales

Un impôt de 10% (20% à la base mais 10% dans les faits, un forfait de frais étant automatiquement appliqué) sera dû par le travailleur, **au moment du décompte fiscal annuel** (nouvelle fiche fiscale 281.17). Aucun précompte n'est retenu à la source. **Pour bénéficier de cette taxation alléger, la rémunération brute annuelle « article 17 » ne peut pas dépasser le plafond de 6.540 € (revenus 2022¹) et les limites horaires ne doivent pas être dépassées !** Si les limites horaires ou le plafond de revenus sont dépassés, les revenus sont considérés pour leur totalité comme des revenus professionnels et seront donc imposable globalement au taux progressif de l'impôt des personnes physiques.

Source CESSoc [réforme de l'article 17 : volet fiscal](#)

¹ Nous sommes en attente du montant indexé pour 2023

Activités visées par le nouvel article 17 (uniquement ce qui concerne notre secteur)

Les employeurs et les activités visés par le nouvel article 17 sont les suivants :

- **l'Etat, les Communautés, les Régions et les administrations provinciales et locales** pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies :
 - en qualité de chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
 - comme animateur d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
 - sous forme d'initiation, de démonstration ou de conférence qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- **l'Etat, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif** ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;
- **les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue** (*ndlr : les clubs sportifs affiliés à une fédération reconnue sont donc inclus*), et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activité sportive et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;
- **les organisateurs de manifestations sportives** (*ndlr : ASBL, communes, RCA...*) et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés ;

En savoir plus sur le statut de salarié Art.17

Le site de l'UNISOC reprend, dans sa totalité, l'historique des changements et les dispositions actuelles : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/la-solution-alternative-au-travail-associatif-est-la-revision-de-l'article-17> Les dispositions complètes sont expliquées sur le site de l'ONSS, mis à jour avec les nouvelles mesures www.travailassociatif.be. Voyez également les [instructions aux employeurs de l'ONSS](#)

Le Pôle juridique se tient à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

Vous souhaitez vous informer plus avant sur ces questions ?

Abonnez-vous à la newsletter de l'[AES](#) ou de l'[AISF](#) pour être tenu au courant de l'actualité, de nos formations et de nos webinaires.